PIANO triennale DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019 – 2020 – 2021 (PTFP)

Il presente piano dei fabbisogni di personale dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Vercelli per il triennio 2019-2020-2021 è predisposto in attuazione di quanto stabilito da:

Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 *Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale novellato da ultimo dall' art.4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Art. 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 *Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale introdotto dall' art.4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75*.

Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27.7.2018 *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*

Il piano del fabbisogno del personale per gli anni 2019-2020-2021 ed il superamento della dotazione organica

Si adempie a quanto previsto, a legislazione vigente, ai fini della predisposizione del piano del fabbisogno di personale presso l'Ordine provinciale per il periodo 2019-2020-2021, che si rende necessario al fine di evitare le sanzioni previste dalla normativa vigente, la quale prevede che la mancata adozione del PTFP entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee guida (G.U. del 27.7.2018) comporta il divieto di nuove assunzioni, fatte salve comunque quelle già previste in piani del fabbisogno approvati in precedenza. Tale divieto si aggiunge all'ulteriore divieto di assunzioni previsto dall' art. 169 comma 3-bis del D. Lgs n. 267/2000 nel caso di mancata adozione del piano della performance unificato al PEG.

La predisposizione del piano del fabbisogno comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il "contenitore" rigido da cui partire per definire il fabbisogno del personale e per individuare gli assetti organizzativi degli enti, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal piano. Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Si supera in tal modo il concetto di dotazione organica, costruita attraverso l'adozione di un atto amministrativo del tutto autonomo e svincolato da previsioni di programmazione, ove si elencano asetticamente i posti teoricamente ricopribili e che andrebbero a costituire l'immaginario organico dell'ente, indipendentemente dalla volontà o dalla possibilità di realizzarlo.

Sostanzialmente la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di

spesa previsti dalle normative di settore. In altre parole, la dotazione organica si piega alle esigenze, anche sopravvenienti, del piano del fabbisogno di personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale

Nel rispetto dei limiti di spesa potenziale massima ammissibile, nell'ambito del PTFP si potrà quindi procedere in ogni momento alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in conseguenza della modifica degli atti di programmazione dell'ente ed adeguatamente motivata.

La dotazione organica dell'ente va espressa quindi in termini finanziari. Partendo dall' ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in esso previsto, in corrispondenza del trattamento economico fondamentale previsto in base alle categorie di appartenenza. In ogni caso la spesa complessiva prevista dal piano, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e di quello reclutabile, comprensivo di quanto previsto anche da leggi speciali, non potrà superare il limite di spesa potenziale previsto per gli enti pubblici non economici sussidiari dello Sato, nella fattispecie corrispondente attualmente alla spesa effettivamente sostenuta nel 2008. Le rimodulazioni individueranno di volta in volta la dotazione di personale che l'Ordine provinciale ritiene rispondente ai fabbisogni attuali e futuri, che sarà di riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni che, sparse nella estesa normativa relativa al personale, trova riferimento ancora alla dotazione organica, quali ad esempio l'art. 110 del d.Lgs n. 267/2000. Tale dotazione, declinata nelle varie categorie, distinte per posizioni economiche, "si sposta nell'atto di programmazione" del fabbisogno, determinato annualmente e con un orizzonte triennale nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

Per quanto sopra, quindi, risulta del tutto evidente la difficoltà di correlare un PTFP di natura e scopi prettamente pubblici (in considerazione di utilizzo delle risorse pubbliche disponibili) con quello di un Ordine professionale che, sebbene di ordinamento pubblico, utilizza risorse private.

Con l'attuale configurazione dell'Ordine e in adeguamento alle proprie necessità derivanti dal cospicuo aumento degli iscritti, che dal 2008 si registra di 398 unità, le ore lavorative sono aumentate. Motivo per cui risulta oggettivamente impossibile mantenere il limite di spese al livello del 2008.

Sotto questo aspetto è quindi da chiarire che la predisposizione del PTFP deve avvenire in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, in base quindi alle risorse finanziarie a disposizione dell'ente e non solo esclusivamente in base al limite di spesa massima potenziale, la quale dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.

Le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano del fabbisogno nell'Ordine sono indicate in considerazione delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio.

Un aspetto degno di rilievo che si ricava dalle linee guida è quello del ripensamento degli assetti organizzativi dell'ente. Il piano del fabbisogno deve essere inteso come strumento per mirare all'ottimale distribuzione delle risorse umane, affrontando in senso critico l'organizzazione vigente che non deve essere considerata consolidata e non revisionabile. Ne consegue quindi che la programmazione dei fabbisogni deve contemplare la revisione, ove necessiti, dell'intero assetto organizzativo dell'ente.

La "dotazione organica" attuale e vigente ed il corrispondente valore di spesa "potenziale".

Con riferimento all'ultima dotazione organica adottata, si procede a ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in esso previsto, in corrispondenza del trattamento economico fondamentale previsto in base alle categorie di appartenenza. I valori economici vengono individuati attenendosi alle voci tabellari aggiornate in base al nuovo contratto collettivo per le funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018, comprensivi del conglobamento della indennità di vacanza contrattuale al fine di un suo coordinamento con le effettive incidenze di spesa sul bilancio dell'ente, salvo le precisazioni riportate in precedenza relative alle modalità di calcolo per il rispetto della spesa complessiva di personale. L'attuale dotazione del personale ed i relativi costi potenziali risultano come di seguito:

Area	Profilo	Posti previsti cat. A	Posti previsti cat. B	Posti previsti cat. C	Posti previsti cat. D	Posti coperti	Posti non coperti
Amministrativa	Impiegata amministrativa					1	0
TOTALE	**1**					**1**	**0**

Alla data attuale risulta pertanto una composizione del personale corrispondente a n. 1 posto coperto.

I costi come sopra riportati devono essere inoltre incrementati:

- delle tredicesime mensilità, pari a complessivi euro 2.696,01 lordi;
- degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'ente e IRAP, quantificabili in potenziali euro 14.327,86 calcolati sulla intera dotazione organica;

L'attuale spesa complessiva lorda, sulla base della vigente dotazione organica e comprensiva di tutte le voci sopra richiamate viene ad essere quantificabile pertanto in euro 54.671,88. Trattasi di spesa comunque sostenuta dagli iscritti e non con risorse pubbliche di qualsiasi genere.

In base a quanto sopra, si ritiene di non modificare l'assetto organizzativo dell'Ordine.

Per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, il presente piano, pur non rientrando espressamente tra le materie oggetto di informazione preventiva indicate agli articoli 5 e 7 del C.C.N.L., sarà oggetto di informazione in occasione degli incontri per la contrattazione integrativa.

La rimodulazione della consistenza del personale. Aspetti finanziari.

Sulla scorta del costo complessivo per il personale derivante dalla attuale dotazione organica, che costituisce la base di partenza per il piano del fabbisogno, si procede quindi a valutare i diversi aspetti organizzativi ai fini della eventuale rimodulazione della consistenza del personale.

Con riferimento agli aspetti finanziari, sulla base delle linee guida vengono prese in considerazioni le seguenti voci:

a) **spese per il personale in servizio a tempo indeterminato.** Il costo su base annua del personale attualmente in servizio, applicando i valori economici del trattamento economico fondamentale previsti dal nuovo contratto collettivo di lavoro, calcolati in corrispondenza della categoria iniziale di

inquadramento, corrisponde ad euro 54.671,88 così come già quantificato in precedenza, stante l'assoluta corrispondenza tra dotazione organica attuale e personale effettivamente in servizio

b) **risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, riferiti all'anno precedente**. Nel corso dell'esercizio 2018 non risultano ad ora, né sono previste, cessazioni di personale.

La rimodulazione della consistenza del personale. Il nuovo assetto organizzativo dell'ente. Il nuovo piano del fabbisogno 2019 –2020 -2021. Le indicazioni ed i criteri da seguire previsti dalle linee guida.

Nel rispetto delle linee guida ed ai fini della elaborazione del piano si procede tenendo conto delle seguenti indicazioni fornite dalle linee guida:

a) **individuare la presenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001**. Si attesta in proposito che presso questo Ordine provinciale non sussistono eccedenze di personale. Tale attestazione costituisce adempimento a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, che viene ricondotto e ricompreso nell'ambito del presente piano del fabbisogno del personale così come previsto dalle linee guida.
b) **verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'ente**. Ai fini di una corretta pianificazione organizzativa del personale non si ritiene di operare una rivisitazione della struttura organizzativa all' interno dell'ente.
c) **opportunità di avvalersi della mobilità interna e della mobilità esterna** Non si prevede l'utilizzo della mobilità interna in considerazione del numero ristretto di personale in servizio. La mobilità esterna, trattandosi di percorso obbligatorio previsto dalla legge che deve necessariamente, salvo casi particolari, precedere le assunzioni dall'esterno, sarà considerato strumento prioritario per la copertura dei posti che si rendessero disponibili nel triennio, a cui seguiranno, in caso di esito negativo, le procedure assunzionali con le modalità previste dalla normativa vigente.
d) **assunzioni speciali previste dall' art. 20 del D. Lgs n. 75/2017**. Nel caso dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Vercelli non sussistono situazioni che implichino l'attuazione di tale disposizione di legge in quanto non risultano in corso rapporti di lavoro a tempo determinato che presentino le caratteristiche per la loro trasformazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, previste dalla norma citata.
e) **le previsioni di assunzioni per le categorie protette, anche ai fini del rispetto delle quote d'obbligo previste dalla normativa**.
f) **assunzioni previste ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs n. 75/2016.** L'articolo citato dispone che, al fine di valorizzare le professionalità interne, le pubbliche amministrazioni possono attivare, sempre nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno ed entro il limite del 20 per cento dei posti previsti nel piano del fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In conseguenza delle considerazioni espresse in precedenza si ritiene che questo strumento assunzionale non può trovare applicazione.
g) **eventuale applicazione della disposizione di cui all' art. 6-bis del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di acquisto sul mercato di servizi precedentemente prestati dall'ente.** Non si considera applicabile la norma citata.
h) **assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ordinarie o speciali quali quelle di cui all'art. 20 del D.L. n. 75/2017.** Già si è detto della assenza di situazioni che prevedano la applicabilità dell'art. 20 del D. Lgs n. 75/2016. In merito al ricorso a tipologie di lavoro flessibile, si ritiene che l'utilizzo di tali tipologie di lavoro possa essere considerato positivamente ma in termini di eccezionalità e di occasionalità, nel rispetto dei vincoli di spesa previsti per tali forme di prestazioni lavorative.

La nuova "dotazione organica" del personale

La dotazione organica, o meglio, la consistenza del personale che costituisce il fabbisogno per il periodo 2019 -2021, sulla scorta delle considerazioni e valutazioni sopra riportata, induce quindi a ritenere che possa essere confermata in quella vigente attualmente e che pertanto si ripropone di seguito:

Area	Profilo	Posti previsti cat. A	Posti previsti cat. B	Posti previsti cat. C	Posti previsti cat. D	Posti coperti	Posti non coperti
Amministrativa	Impiegata amministrativa					1	0
TOTALE	**1**					**1**	**0**

Ai sensi dell'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs n. 165/2001 il presente PTFP sarà comunicato al Sistema Conoscitivo del personale dipendente della amministrazioni pubbliche - SICO, secondo le modalità definite dall'articolo 60 dello stesso decreto, entro trenta giorni dalla di procedere alle assunzioni, rimanendo fatti salvi in ogni caso i piani di fabbisogno già adottati nelle precedenti annualità.

Il PTFP sarà altresì pubblicato sul sito dell'Ordine Professioni Infermieristiche di Vercelli nella sezione Amministrazione Trasparente.